

GIẢI QUYẾT XUNG ĐỘT

GIẢI QUYẾT XUNG ĐỘT

LTS-98

GIỚI THIỆU

Mục đích sự nghiên cứu:

- Giúp đỡ chúng ta hiểu được xung đột là một thực tế trong chức vụ.
- Xem xét những tiêu biểu về sự xung đột trong Kinh Thánh.
- Nhận ra một số lãnh vực chính yếu của sự xung đột trong chức vụ.
- Xem xét một vài cách xử lý sự xung đột.
- Nhấn mạnh một vài vấn đề liên quan đến sự căng thẳng, nổi giận, và kiệt sức hoàn toàn.

DÀN BÀI ĐẠI CƯƠNG

I. GIỚI THIỆU

- A. Việc nghiên cứu sự xung đột trong chức vụ được coi như nguồn khích lệ cho những người hầu việc Chúa
- B. Xung đột luôn luôn là một vấn đề hiện thực trong Hội Thánh
- C. Xung đột có thể được xem là điều có giá trị trong Hội Thánh
- D. Những người hầu việc Chúa không được trang bị để xử lý xung đột

II. KHÁI QUÁT VỀ SỰ XUNG ĐỘT TRONG HỘI THÁNH

- A. Mặc dầu có giá trị trong sự xung đột, nhưng phần lớn các thành viên của Hội Thánh không ao ước kinh nghiệm bất cứ loại xung đột nào
- B. Sự xung đột đầu tiên của Hội Thánh được ghi lại
- C. Những lãnh vực chính của sự xung đột
 1. Mục sư
 2. Dân sự
 3. Cách tổ chức (hệ thống tổ chức, cấu trúc tổ chức)

III. NHỮNG XUNG ĐỘT TIÊU BIỂU VÀ CÁC LOẠI XUNG ĐỘT TRONG KINH THÁNH

- A. Những tiêu biểu xung đột trong Kinh Thánh

- B. Các loại xung đột
 - C. Những hậu quả khác nhau của sự xung đột
- IV. NHỮNG CÁCH QUẢN TRỊ CÁC LOẠI XUNG ĐỘT KHÁC NHAU
- A. Cách Thắng / Thắng
 - B. Cách thỏa hiệp
 - C. Cách hòa giải
 - D. Cách Thắng / Thua
 - E. Cách tránh né
- V. CĂNG THẲNG, NÓNG GIẬN VÀ KIỆT SỨC DẪN ĐẾN SỰ XUNG ĐỘT
- A. Căng thẳng
 - 1. Những gương mẫu của những con người kinh nghiệm căng thẳng trong Kinh Thánh.
 - 2. Những bước sau đây cần thực hiện để xử lý căng thẳng mà chúng ta có thể quản lý được.
 - B. Nóng giận
 - 1. Nóng giận trong ánh sáng của sự dạy dỗ Kinh Thánh.
 - 2. Nóng giận và những hoàn cảnh xung đột.
 - 3. Những hoàn cảnh mà trong đó thật tốt cho một người bày tỏ sự nóng giận.
 - C. Kiệt sức
 - 1. Một vài sự nguy hiểm của việc “kiệt sức”.
 - 2. Những điều mà người hầu việc Chúa có thể xử lý với sự “kiệt sức”.
- VI. XUNG ĐỘT VÀ GIÁ TRỊ CỦA NHÓM NÂNG ĐỠ
- A. Định nghĩa
 - B. Điều kiện
 - C. Một nhóm nâng đỡ có thể giúp đỡ trong hoàn cảnh xung đột như thế nào?
 - D. Tầm quan trọng của sự ngay thẳng trong buổi họp mặt của nhóm nâng đỡ.
- VII. DUY TRÌ SỰ NGĂN NGỪA

- A. Định nghĩa
- B. “Xem xét trước khi hành động”.
- C. Truyền thông / Giao tiếp
 - 1. Tầm quan trọng của sự truyền thông
 - 2. Bản chất của những kỹ năng truyền thông tốt
- D. Xử lý những vấn đề nhỏ
- E. Những kỹ năng giỏi của việc lãnh đạo khi có xung đột
- F. Những vấn đề cần tránh né
- G. Phát triển “Sức chịu đựng trong xung đột”

VIII. NHỮNG ĐIỂM QUAN TRỌNG TRONG VIỆC QUẢN TRỊ XUNG ĐỘT

- A. Hãy nhớ: Không phải tất cả xung đột đều có cách giải quyết
- B. Hãy nhận diện những vấn đề khi đối diện hoàn cảnh có xung đột
- C. Những phương cách điều tra trong tiến trình quản trị xung đột
- D. Hãy nhớ những động lực liên quan trong sự chọn lựa để có quyết định
- E. Tha thứ
- F. Những điểm thực tế cần nhớ
- G. Những điểm thực tế để nhớ

I. GIỚI THIỆU

Những người hầu việc Chúa cần học môn quản lý xung đột trong Hội Thánh bởi vì xung đột trong Hội Thánh là điều không tránh khỏi. **Xung đột trong Hội Thánh là điều không mới.** Hội thánh được hình thành từ những con người có xuất xứ khác nhau. Đôi khi sự khác nhau trong tư tưởng có thể gây ra xung đột.

Ví dụ như, một Hội Thánh bắt đầu bước vào một chương trình xây dựng. Vị mục sư thì ủng hộ chương trình này trong khi những người trưởng lão thì chống lại điều này. Một “Chiến dịch vận động hành lang” khởi đầu ngay trong Hội Thánh. Cuối cùng thì phân nửa ủng hộ điều này trong khi phân nửa kia thì chống lại. Sau cùng thì Hội Thánh tách ra và mọi người thì tổn thương.

Những người hầu việc Chúa phải học tập quản trị xung đột để họ có thể an ủi và cố vấn cho những người họ đang giúp đỡ. Người hầu việc Chúa phải **nhận thức là xung đột là một hiện thực trong Hội thánh.** Có như vậy ông có thể hầu việc cách hiệu quả cho những người bị tổn thương. Một người hầu việc Chúa đã quen thuộc với việc quản trị xung đột có thể làm giảm đi “sự thiệt hại hay thương tổn” vì xung đột.

A. Việc nghiên cứu sự xung đột trong chức vụ được coi như nguồn khích lệ cho những người hầu việc Chúa.

Theo sự nghiên cứu giữa những người hầu việc Chúa và Hội Thánh cho thấy số phần trăm khá lớn của những người hầu việc Chúa sau khi đối diện xung đột dẫn đến hậu quả là sự tổn thương. Sự nghiên cứu này được thực hiện trong vòng 220 mục sư trong 98 Hội Thánh trong thời gian mười năm.

- Cứ sáu mục sư thì có một mục sư phải bắt buộc chấm dứt chức vụ.
- Trong 117 Hội Thánh thì có sự thay đổi từ ba đến năm mục sư.
- Ba mươi chín Hội Thánh có sự thay đổi hai mục sư. Chỉ có hai mươi lăm Hội Thánh có sự thay đổi một mục sư.

Theo sự nghiên cứu này thì rõ ràng là số phần trăm khá cao Mục sư đối diện xung đột đưa đến hậu quả là bị tổn thương. Chính vì thế một người đã quen thuộc với sự quản trị xung đột có thể là nguồn khích lệ cho những đồng nghiệp và Hội Thánh bị tổn thương.

B. Xung đột luôn luôn là một vấn đề hiện thực trong Hội Thánh

Điều này xảy ở bất cứ Hội Thánh nào.

- Nhỏ hay lớn.
- Thành thị hay thôn quê.
- Nhân viên chức vụ cao hay thấp.
- Hội Thánh mới hay Hội Thánh theo truyền thống cũ.
- Hội Thánh có nguồn tài chánh lớn lao hay Hội Thánh nghèo.
- Được những người lãnh đạo hầu việc Chúa trọn vẹn hay không trọn vẹn dấn dất.
- Do những lãnh đạo mạnh mẽ hay yếu đuối.

Bất cứ điều gì trong Hội Thánh có thể gây nên xung đột. Nó có thể là:

- Cách thờ phượng.
- Giờ thờ phượng.
- Nơi thờ phượng.
- Cách giảng.
- Màu của tòa nhà.

C. Xung đột có thể được xem là điều có giá trị trong Hội Thánh

“Vả chúng ta biết rằng mọi sự hiệp lại làm ích cho kẻ yêu mến Đức Chúa Trời, tức là cho kẻ được gọi theo ý muốn Ngài đã định.”

—Rôma 8:28

Xung đột có thể được xem là điều có giá trị đối với Hội Thánh vì nó đưa đến sự thay đổi.

1. Mặc dầu xung đột có thể đem tới những tổn thương, nhưng nó cũng **dem đến những sự thay đổi.**
2. Qua xung đột mọi người có thể **học yêu thương và tha thứ cho nhau.** Người ta trưởng thành qua xung đột nếu họ đáp ứng cách tích cực.
3. Xung đột cũng đem người ta gần với nhau để **tìm kiếm một giải pháp tốt hơn** và kết quả là đem đến những sự thay đổi tốt lành.

D. Những người hầu việc Chúa không được trang bị đủ để xử lý xung đột

Những người hầu việc Chúa được trang bị rất thiếu kém để xử lý xung đột. Theo sự huấn luyện bình thường của những năm đầu tiên, thì Thần học được xem như trọng tâm chính yếu. Kết quả là những người hầu

việc Chúa **không được chuẩn bị tại học viện** để xử lý xung đột. Thứ nhì **không được chuẩn bị phần thuộc linh** để xử lý xung đột. Thứ ba **không được chuẩn bị phần thực tế để xử lý**. Họ không có cái nhìn nghiêm trọng đối với những vấn đề thực tế liên hệ với việc một người phải đối diện việc ép buộc chấm dứt chức vụ.

Những vấn đề như:

- Làm thế nào để phụ cấp mục sư và gia đình ông ấy.
- Làm thế nào để cố vấn mục sư và gia đình ông.
- Và làm thế nào để có những nhóm hỗ trợ cho những nhóm bị thương tổn.

II. KHÁI QUÁT VỀ SỰ XUNG ĐỘT TRONG HỘI THÁNH

A. *Mặc dầu có giá trị trong sự xung đột, nhưng phần lớn các thành viên của Hội Thánh không ao ước kinh nghiệm bất cứ loại xung đột nào*

“Loại người bởi người nữ sanh ra, sống tạm ít ngày, bị đầy dẫy sự khốn khổ.” —Gióp 14:1

Câu Kinh Thánh trên có thể nhìn tiêu cực đó là đời sống thì đầy những nan đề. Những người tích cực cho rằng vì có đời thì đầy nan đề nên chúng ta hãy vượt qua những chướng ngại vật và tạo nên điều tốt nhất từ những điều này.

Theo Arthur F. Taylor:

Trong ánh sáng của những gì vừa được nói, đây là một ý tưởng về Hội Thánh.

Từ lúc bắt đầu đến lúc kết thúc, nó là một tổ chức đầy nan đề theo đủ cách mà bạn có thể tưởng tượng được! Bạn có đang nản lòng không?... Hội Thánh là một tổ chức của Đức Chúa Trời mà thành viên là những con người. Vì con người thì bị hạn chế, hay lầm lỗi và mỏng manh nên những nỗ lực xây dựng và duy trì Hội Thánh của họ dù là thể xác duy trì thì cũng như vậy, dù rằng những điều đó có thể là thể xác, cảm xúc, tâm trí, lý trí hay là thuộc linh đều có mang bản chất con người.

B. *Sự xung đột của Hội Thánh đầu tiên được ghi lại*

Xung đột của Hội Thánh được ghi lại đầu tiên có thể tìm thấy trong

Công vụ 6:1-7. Khi Hội Thánh tăng trưởng, họ bắt đầu chăm lo những thành viên của họ đặc biệt là những góa phụ. Trong Hội Thánh có những góa phụ nói tiếng Hylạp và những góa phụ nói tiếng Hêbơr. Xung đột xảy ra vì cơ dường như có việc bỏ qua những góa phụ nói tiếng Hy Lạp trong việc phân chia thức ăn.

“Trong lúc đó, bởi số môn đồ càng thêm lên, nên người Hêlênit phàn nàn nghịch cùng người Hêbơr, vì những người góa phụ của họ bỏ bê trong sự cấp phát hàng ngày.” —Công vụ 6:1

Vì thế các sứ đồ họp nhau lại để giải quyết xung đột. Họ đề nghị để riêng ra bảy người để phân phát thức ăn hàng ngày cho những góa phụ. Bảy người này phải là người khôn ngoan và có tiếng tốt.

“Vậy anh em hãy chọn trong bọn mình bảy người có danh tốt, đầy đầy Thánh Linh và trí khôn, rồi chúng ta sẽ giao việc này cho.”

—Công vụ 6:3

Những kết quả của sự xung đột của hội thánh đầu tiên:

1. Kết quả là các sứ đồ có thể **tập trung** vào chức vụ cầu nguyện và Lời.

“Còn chúng ta sẽ cứ chuyên lo về sự cầu nguyện và chức vụ giảng đạo.” —Công vụ 6:4

2. Lời Chúa tiếp tục **lan truyền** và thịnh vượng.

“Đạo Chúa càng ngày càng tràn ra....” —Công vụ 6:7

3. Những thuộc viên khác có cơ hội **phục vụ**.

“Và trình bảy người đó cho các sứ đồ; các sứ đồ cầu nguyện rồi thì đặt tay lên”. —Công vụ 6:6

C. Những lãnh vực chính của sự xung đột

Có **ba lãnh vực chính** mà từ đó xung đột bắt nguồn lặp đi lặp lại nhiều lần:

- **Chức vụ** mục sư.
- Xung đột giữa những **người** gồm cả mục sư và nhân viên của ông.
- Những nan đề phát sinh từ **đời sống hàng ngày của Hội thánh**.

1. Mục sư

Trong đời sống người phục vụ trước công chúng, mục sư với tư cách là người hầu việc Chúa, những xung đột mà ông đối diện thường tập

trung vào kỹ năng giảng dạy sự quan tâm trong việc giúp đỡ mọi người, việc kiên trì thăm viếng và khả năng lãnh đạo của ông. Cách ông hành xử như thế nào trong những lãnh vực này sẽ đưa đến việc thỏa lòng mãn hay gặp khó khăn trong chức vụ mình.

- a. Một mục sư chạm trán với xung đột **trong chức vụ giảng dạy**. Người ta thường được lôi cuốn đến Hội Thánh vì sự giảng dạy dựa trên Kinh Thánh tốt. Sự giảng dạy có thể khiến dân sự ở lại hay rời bỏ Hội Thánh. Nếu thành viên Hội Thánh không nghe được những gì họ muốn nghe, điều này có thể tạo nên xung đột. Giacom cho chúng ta biết cái lưỡi rất khó thuần hóa.

“Hỡi anh em, trong vòng anh em chớ có nhiều người tự lập làm thầy, vì biết như vậy, mình sẽ chịu xét đoán càng nghiêm hơn. Chúng ta thấy đều vấp phạm nhiều cách lắm. Nếu có ai không vấp phạm trong lời nói mình, ấy là người trọn vẹn hay hãm cầm cả mình.”
—Giacơ 3:1-2

Là mục sư, đôi khi chúng ta có thể dùng những chữ sai để diễn tả một vài tư tưởng nào đó. Hậu quả là xung đột có thể xảy ra. Cách để làm một ý tưởng được hiểu (thừa nhận) cũng rất quan trọng. Đôi khi không phải là vấn đề điều đó được nói như thế nào mà điều đó được nói như thế nào mà không gây xung đột. Theo sự đáp ứng của những thành viên một mục sư có thể biết được họ có vừa lòng hay không với những gì đã giảng.

Một mục sư có ơn sẽ khéo léo trong sự giảng dạy của mình để tránh những xung đột không cần thiết. Dầu sao đi nữa, một mục sư không thể làm vui lòng mọi người vào mọi Chúa nhật ông giảng.

- b. **Chức vụ**

Arthur F. Taylor đưa ra câu sau:

“Giảng dạy kéo dài đông đến. Chức vụ giữ họ lại.”

Tất nhiên có những con người luôn là thành viên của Hội Thánh địa phương dầu có xảy ra điều gì trong đời sống Hội Thánh, nhưng số lượng lớn hơn tham dự Hội Thánh vì sự giảng dạy bốc cháy, có khuynh hướng ở lại và tham dự vào sinh hoạt Hội Thánh nếu họ cảm thấy họ đang hầu việc và được hầu việc.

Qua chức vụ, mục sư bày tỏ ông chăm sóc tốt con người thuộc thể, con người tâm trí và con người thuộc linh của dân sự ông.

Vương quốc chức vụ bao gồm huấn luyện, khích lệ, cầu thay, phục vụ bên trong và bên ngoài bức tường Hội Thánh, hay đơn giản có mặt ngay lúc họ cần. Chức vụ có thể thực hiện trong bệnh viện, lúc đám cưới, khi sinh em bé, khi thảm cảnh xảy ra, khi giảng một bài giảng.

Công việc trong chức vụ là một thành phần chủ yếu của đời sống hội chúng Tân Ước. Hội Thánh hoạt động rất tốt khi đa số thành viên tham gia vào những công việc của chức vụ. Công việc được chia đều hơn và ít sự chán nản trong hội chúng khi mọi người đều có việc để làm.

Trong Hội Thánh, ngay cả phần nhẹ nhất của cuộc sống mọi người mong đợi mục sư dẫn dắt vào trong chức vụ. Khi một người không tham gia vào chức vụ thì người này mở cửa cho chính mình vào sự phê phán nghiêm trọng và chính đáng.

Thăm viếng là một chức vụ sống còn của mục sư. Thành viên Hội Thánh được khích lệ lớn lao qua việc thăm viếng của mục sư. Điều này bày tỏ ra sự quan tâm và chăm sóc của ông đối với dân sự khi bỏ thì giờ ra thăm viếng họ. Thành viên Hội Thánh đặt ưu tiên cao cho việc mục sư thăm viếng. Họ dường như cảm thấy họ “trả lương” cho mục sư thăm viếng họ. Thất bại trong việc Chức Vụ Thăm Viếng là bắt đầu sự xung đột đối với mục sư. **Để tránh xung đột, mục sư nên thăm đều đặn thành viên Hội Thánh mình nhất là trong thời gian họ cần hay thời gian khủng hoảng của họ.**

- c. **Cách lãnh đạo** có thể trở thành nguồn của sự xung đột. Tiến sĩ Taylor đề cập đến hai cách lãnh đạo: dân chủ và chuyên quyền. Cách lãnh đạo dân chủ thu hút những người khác góp phần vào. Điều này cho thấy ý kiến của họ có giá trị trong đời sống của Hội Thánh. Cách chuyên quyền hay độc tài có thể rất thống trị. Gánh nặng trách cứ sẽ mạnh hơn trên người lãnh đạo chuyên quyền khi một đề án thất bại. **Thông thường người ta nhanh chóng kết tội hơn là khen ngợi.** Trong hai cách lãnh đạo, tôi nghĩ cách dân chủ tốt hơn cách chuyên quyền. Đối với câu hỏi cách lãnh đạo nào sản

sinh ra nhiều nhất, tôi nghĩ sự trộn lẫn của hai cách dân chủ và chuyên quyền sẽ là cách sản sinh ra nhiều nhất. Nếu chúng ta chỉ dựa vào cách dân chủ, thì một vài ý kiến đối nghịch với mục sư sẽ làm chậm trễ tiến triển. Đôi khi phải mất một khoảng thời gian khá dài để có sự đồng ý. Mặt khác, người ta có khuynh hướng phật ý người lãnh đạo chuyên quyền. Chính vì thế tốt nhất là có một lãnh đạo mạnh mẽ, là một người sẽ lắng nghe những ý kiến của mọi người và có thể thực hiện mà không có sự ngăn trở.

- d. **Thói quen cá nhân** có thể tạo nên sự xung đột trong Hội Thánh Vâng, thói quen cá nhân của một người hầu việc Chúa có thể gây nên sự xung đột trong Hội Thánh. Cách người này quản lý hay tiêu xài tiền bạc có thể là nguyên nhân sự xung đột. Nơi người này đi tối hay thú tiêu khiển mà người này tham dự có thể là chất liệu tạo sự xung đột. Một vài người hầu việc Chúa vẫn còn bị trói buộc trong sự nói dối và lừa đảo. Những người hầu việc Chúa khác thì chịu đựng sự căng thẳng tâm trí. Tất cả những điều này có thể là nguyên nhân của sự xung đột.
- e. **Gia đình của người** đó có thể là nguồn của sự xung đột. Sự bỏ bê gia đình vì cố chức vụ có thể là nguồn của sự xung đột. Đã có những người hầu việc Chúa bỏ vô số thì giờ cho chức vụ của họ và như thế đã bỏ quên gia đình mình. Sự đòi hỏi của Hội Thánh thì luôn luôn là vô số. Có thể chăm sóc Hội Thánh bằng giá trả cho gia đình của riêng họ. Đã có những người hầu việc Chúa nóng cháy cho Đức Chúa Trời nhưng con cái họ là những người nổi loạn và hôn nhân họ đổ vỡ vì cố ly dị.

“Phải khéo cai trị nhà riêng mình, giữ con cái mình cho vâng phục và ngay thật trọn vẹn.”
—I Tim 3:4

Phaolô thúc giục người hầu việc Chúa nên cai trị nhà riêng mình tốt trước để có thể cai trị hội thánh của Đức Chúa Trời.

2. Dân sự

Chúng ta cần ghi nhớ là Hội Thánh không phải là nơi những con người trọn vẹn ở. Nó là nơi mà mọi người từ những bước khác nhau trong cuộc sống đến. Khi bạn có những con người không trọn vẹn, bạn sẽ có nan đề. Người ta thường đem gì đến Hội Thánh và điều đó được coi như nguồn của sự xung đột. Taylor ghi nhận như sau:

a. Thái độ

Trước hết họ đem đến những thái độ. Không lâu sau đó bạn bắt đầu trách nhiệm của bạn trong một hội chúng địa phương.

Bạn sẽ nhận thấy có những con người khác nhau có những thái độ khác nhau về cuộc sống. Tính khí họ, quan điểm khi nhìn một vấn đề và sự đáp ứng họ đối với biến cố, và những người khác thì bày tỏ thái độ của họ. Thái độ này hay bản chất cốt lõi của đời sống họ sẽ quyết định rất nhiều trong cách họ cư xử thế nào trong việc xây dựng Hội Thánh.

Bạn sẽ được vui lòng và khích lệ khi bạn làm việc với những thành viên Hội Thánh là những người có những **thái độ tích cực**. Họ sẽ **mở ra đối với những tư tưởng mới** và lạc quan ngay khi có lý do để cảm thấy ngược lại. Họ sẵn sàng lao mình vào nơi sâu ngay khi họ đã ở đó trong những trường hợp trước đó. Họ sẽ có năng lực để thực hiện ngay khi họ vẫn còn đang vật lộn với nan đề trong một khoảng thời gian. Họ sẽ là **nguồn phước đối với đời sống, chúc vụ, và gia đình bạn**. Chắc chắn họ có nan đề như những người khác, nhưng họ sẽ là những người đầu tiên xử lý nan đề và **thông thường tìm ra giải pháp**.

Rồi cũng có những người có thái độ **không tích cực như vậy**. Trong nhiều trường hợp, những người này là những con chó tự chỉ định cho mình việc canh giữ Hội Thánh và tất cả mọi nơi trên thế giới. Họ thường có ý tốt, nhưng họ **thật sự ngăn trở hơn là giúp đỡ**. Họ sẽ là những người nói cho bạn nghe là đề án mới của bạn đã được thử - và họ đã thất bại. Họ sẽ giúp đỡ để giữ lòng nhiệt huyết và sự hào hứng dưới sự kiểm chế! Đủ để nói, thái độ hiện tại của họ trong đời sống được đặt để bởi những gì họ được dạy, bởi những gì họ tin, bởi những gì họ đã thực hiện cho đến khi bạn trở thành mục sư của hội chúng. Đừng bao giờ nghĩ rằng bạn có thể thay đổi một thái độ mà đôi khi mất cả mười năm để phát triển, nhưng hãy nhận biết về điều này và biết rằng nó có thể là một nguồn tiềm năng gây ra những xung đột nghiêm trọng trong chúc vụ của bạn.

b. Truyền thống

Truyền thống là kết quả của nhiều năm thực hành những điều quen thuộc. Nó là “máu, mồ hôi, nước mắt” của những người lớn

tuổi. **Để thay đổi truyền thống mà không có suy nghĩ cẩn thận hay kế hoạch khôn ngoan có thể là sự hủy diệt.** Con người thường chống lại sự thay đổi, đầu là sự thay đổi gì. Ví dụ như, thay đổi cách thờ phượng có thể là nguồn gây sự xung đột thật sự. Thực hiện sự thay đổi càng ít căng thẳng càng tốt. Khi có sự quan tâm thích đáng cho những người chống lại ý tưởng thay đổi thì làm lan truyền những sự xung đột không cần thiết. Chúng ta cũng nên tiến hành sự thực hiện cách cẩn thận và cho mọi người đều biết thông tin.

c. Định kiến

Định kiến có thể là nguồn xung đột xấu trong Hội Thánh. Một số khuynh hướng chẳng hạn như khước từ con người vì cố màu da, tình trạng xã hội, ngôn ngữ, hay truyền thống khác nhau có thể gây ra xung đột. Câu chuyện người Samari lạnh lùng trong Luca 10:25-27 được xem là một bài học tốt lành chống lại những thành kiến xấu xa.

d. Thần học

Khác nhau về thần học có thể dẫn đến mâu thuẫn nghiêm trọng trong Hội Thánh địa phương.

Hội Thánh đầu tiên đã trải qua cuộc xung đột về các giáo lý do các giáo sư tà giáo khác nhau. Vào thế kỷ tứ tư, một trưởng lão ở Aléxandri tên là Ariút dạy giáo lý sai lạc đã đe dọa Hội Thánh. Ariút dạy rằng Chúa Giêxu có bản chất khác với Đức Chúa Trời là Cha và nói rằng Chúa Giêxu là tạo vật của Đức Chúa Trời. Ariút đã thực sự chối bỏ Thần tính của Đấng Christ. Vì thế Hoàng Đế Constantin phải can thiệp bằng cách triệu tập hội đồng các giám mục họp tại Nixê để khẳng định lại Thần tính của Đấng Christ. Nhờ sự tranh luận về giáo lý và cách giải quyết tốt về sự xung đột nên đã đem lại kết quả như sau:

- i. Sai lầm đã bị phát hiện và lên án.
- ii. Giáo lý Hội Thánh được minh định.
- iii. Sự phân rẽ nguy hại không xảy ra.
- iv. Tín hữu gần gũi nhau hơn.

3. Hệ thống tổ chức

Thiếu sót hệ thống tổ chức có thể là một nguyên nhân gây ra sự xung

đột. Hệ thống tổ chức có liên hệ đến **chính sách và thủ tục**. Một Hội Thánh không có bất cứ chính sách gì hay thủ tục gì cuối cùng sẽ có xung đột. Người ta sẽ làm việc riêng của họ theo cách riêng của họ. Như vậy, một người có thể dẫm vào “ranh giới” của người khác. Một hội thánh có hệ thống tổ chức chặt chẽ sẽ loại trừ những xung đột. Những người trong một tổ chức lúc đó sẽ biết trách nhiệm cũng như giới hạn uy quyền của họ. Như vậy sẽ giảm đi sự lộn xộn và xung đột.

III. NHỮNG XUNG ĐỘT TIÊU BIỂU VÀ CÁC LOẠI XUNG ĐỘT TRONG KINH THÁNH

Cơ Đốc nhân có một khái niệm sai trật về xung đột. Cơ Đốc nhân có khuynh hướng suy nghĩ bởi vì chúng ta đều là anh chị em trong Christ, nên sẽ chẳng có xung đột nào. Bởi vì sự suy nghĩ sai trật này, nhiều Cơ Đốc nhân vô cùng ngạc nhiên khi họ chạm trán những nan đề với những Cơ Đốc nhân khác trong Hội Thánh. Một số người rời Hội Thánh vì cơ suy nghĩ này của họ.

Sau đây là một số ghi nhận chung vì sự suy nghĩ sai trật này:

- “Làm sao anh ấy có thể làm được như vậy! Người ta cho rằng anh ấy là người chủ / nhân viên Cơ Đốc.”
- “Làm sao Hội Thánh đối xử tôi như vậy. Tôi mong họ hiểu được hoàn cảnh tôi và đồng ý với những đề nghị của tôi.”
- “Ai cần thêm kẻ thù khi mà họ đã có những người bạn như vậy trong Hội Thánh!”

Xung đột là một phần thật sự của đời sống và nó có thể hiện hữu ngay giữa những Cơ Đốc nhân. Người ta cần phải hiểu điều đó, bao lâu chúng ta còn sống trong một thế giới không trọn vẹn với những con người không trọn vẹn quanh chúng ta, xung đột ắt phải xảy ra. Xung đột có thể xuất hiện vì một vấn đề đơn giản hay phức tạp. Xung đột vì cách thức hay phương pháp làm việc gì đó. Nó có thể xảy ra trong một cá nhân hay giữa hai nhóm người.

A. Những tiêu biểu xung đột trong Kinh Thánh

1. Xung đột là sự kiện được ghi nhận trong Kinh Thánh ngay từ ban đầu, **Satan và Đức Chúa Trời** đã ở trong sự xung đột. Satan muốn lật đổ uy quyền của Đức Chúa Trời và vì thế nó đã bị quăng ra khỏi thiên đàng. *“Hỡi sao mai, con trai của sáng láng kia, sao ngươi từ trời sa xuống! Hỡi kẻ giày đạp các nước kia, người bị chặt xuống đất là thế nào!”*

Ngươi vẫn bụng bảo dạ rằng: Ta sẽ lên trời, sẽ nhấc ngai ta lên trên các ngôi sao Đức Chúa Trời. Ta sẽ ngồi lên núi hội về cuối cùng phương Bắc. Ta sẽ lên trên cao những đám mây, làm ra mình bằng Đấng Rất Cao. Nhưng ngươi phải xuống nơi Âm phủ, sa vào nơi vực thẳm!”
—Êsai 14:12-15

2. **Adam và Êva**

Tại vườn Êden có sự xung đột giữa ý muốn con người và ý muốn của Đức Chúa Trời. Adam và Êva quyết định chống lại ý muốn Đức Chúa Trời và dẫn đến sự sa ngã của loài người.

“Song về phần trái của cây mọc giữa vườn, Đức Chúa Trời có phán rằng: Hai người chẳng nên ăn đến cũng chẳng nên đá động đến, e khi hai người phải chết chẳng. Thưa rằng: người nữ mà Chúa đã để gần bên tôi cho tôi trái cây đó và tôi đã ăn rồi. Giêhôva Đức Chúa Trời phán hỏi người nữ rằng: người có làm điều chi vậy? Người nữ thưa rằng: con rắn dỗ dành tôi và tôi đã ăn rồi.”
—Sáng thế ký 3:3, 12-13

3. **Cain và Abên**

Hai người đã có sự xung đột với nhau dẫn đến sự giết người đầu tiên trong lịch sử nhân loại.

“Cain thuật lại cùng Abên là em mình. Và, khi hai người đương ở ngoài đồng, thì Cain xông đến Abên là em mình, và giết đi.”

—Sáng 4:8

4. Trong thời kỳ của **Ápraham**, có sự xung đột giữa những người chăn chiên của Ápraham và Lót. Cuối cùng họ phải chia tay.

“Vả, Lót cùng đi với Ápram, cũng có chiên bò, và trại. Xứ đó không đủ chỗ cho hai người ở chung, vì tài vật rất nhiều cho đến nỗi không ở chung nhau được. Trong khi dân Canaan và dân Phêrêsit ở trong xứ, xảy có chuyện tranh giành của bọn chăn chiên Ápram cùng bọn chăn chiên Lót. Ápram nói cùng Lót rằng: Chúng ta là cốt nhục, xin người cùng ta chẳng nên cãi lẫy nhau và bọn chăn chiên ta cùng bọn chăn chiên người cũng đừng tranh giành nhau nữa. Toàn xứ há chẳng ở trước mặt người sao? Vậy, hãy lìa khỏi ta; nếu người lấy bên tả, ta sẽ qua bên hữu, nếu người lấy bên hữu, ta sẽ qua bên tả.”

—Sáng 13:5-9

5. Người nhà Đavít

Trong thời kỳ của Đavít, có sự xung đột trong vòng những người nhà của Đavít. Kết cuộc cuối cùng là xảy ra cái chết trong gia đình và sự đau lòng của Đavít.

Ápsalôm, anh nàg, hỏi nàg rằng: Có phải Amnôn, anh của em đã nằm cùng em chẳng? Thế thì, hỡi em, hãy làm thỉnh, vì là anh của em; chớ lấy sự đó mà cực lòng quá!

Các tôi tớ Ápsalôm xử Amnôn y như người đã truyền cho họ. Bấy giờ các vương tử đứng dậy, cỡi lừa và chạy trốn. Đương khi các vương tử ở dọc đường, có tiếng thấu đến vua Đavít rằng Ápsalôm đã giết các vương tử rồi, không có một ai thoát khỏi.

—Samuên 13:20-29-30

6. Hội thánh đầu tiên

Tại Hội Thánh đầu tiên, có sự xung đột giữa góa bụa người Hêlênit và Hêborơ về vấn đề phân phối thức ăn.

“Trong lúc đó, bởi số môn đồ càng thêm lên, nên người Hêlênit phàn nàn nghịch cùng người Hêborơ, vì những người góa bụa của họ đã bị bỏ bê trong việc cấp phát hàng ngày. Mười hai sứ đồ bèn gọi hết thầy các môn đồ nhóm lại, mà nói rằng: Bỏ sự dạy đạo Đức Chúa Trời mà giúp việc bàn tiệc thật chẳng xứng hợp.”

—Công 6:1-2

Xung đột có thể đem kết quả trong hoàn cảnh tích cực hay hoàn cảnh tiêu cực. Kết quả cuối cùng của xung đột tùy thuộc vào cách quản lý sự xung đột. Nếu các phe xung đột đáp ứng bằng phương cách trưởng thành và tích cực, điều tốt có thể sinh ra từ sự xung đột này.

Đôi khi những **ý tưởng lớn lao phát sinh từ những vụ xung đột**. Mặt khác xung đột cũng có thể đem đến những phương diện tiêu cực như sự chia rẽ hay gây đổ mối quan hệ. Hội Thánh bị chia cắt và kết quả là Hội Thánh mới được thành lập. Dầu cho kết quả là gì đi nữa, chúng ta có thể yên nghỉ cách chắc chắn vào lời của Phaolô trong Rôma 8:28. *“Vả, chúng ta biết rằng mọi sự hiệp lại làm ích cho kẻ yêu mến Đức Chúa Trời, tức là cho kẻ được gọi theo ý muốn Ngài đã định.”*

Xung đột giúp chúng ta hiểu dân sự nhiều hơn. Do kết quả kinh

nghiệm xung đột, một người có thể quản lý con người và học tập từ những thất bại và yếu đuối trong quá khứ.

B. Các loại xung đột

1. **Xung đột bên trong cá nhân** xảy ra khi có sự tranh chiến bên trong một người. Ví dụ như tranh chiến bên trong một người về vấn đề đạo đức hay chọn lựa cách sống. Sự tranh chiến bên trong một cá nhân Cơ Đốc nhân xảy ra khi có sự đối ngược lại bên trong chính mình. Một ví dụ về sự tranh chiến bên trong có thể nhìn thấy trong người trai trẻ giàu có đến với Chúa Giêxu. Anh ta muốn theo Chúa Giêxu nhưng không muốn từ bỏ của cải mình để vâng lời Chúa.

“Ngài đang ra đi, có một người chạy lại, quì trước mặt Ngài, mà hỏi rằng: Thưa thầy nhơn lành, tôi phải làm chi cho được hưởng sự sống đời đời? Đức Chúa Giêxu phán rằng: Sao người gọi ta là nhơn lành? Chỉ có một Đấng nhơn lành, là Đức Chúa Trời. Người biết các điều răn: Đừng phạm tội tà dâm; đừng giết người; đừng trộm cướp; đừng làm chứng dối; đừng làm gian; hãy hiếu kính cha mẹ. Người thưa rằng: Lạy thầy, tôi đã giữ mọi điều đó từ khi còn nhỏ. Đức Chúa Giêxu ngó người mà yêu, nên phán rằng: Người còn thiếu một điều. Hãy đi bán hết gia tài mình, đem thí cho kẻ nghèo khổ, chắc sẽ được của báu ở trên trời, rồi hãy đến mà theo ta. Song nét mặt người này rầu rĩ về lời đó, đi ra rất buồn bã, vì có nhiều của cải.” Mãc 10:17-22

2. **Xung đột giữa những cá nhân** xảy ra giữa hai hay nhiều người, nhóm người hay ngay cả quốc gia. Tình cảm giữa hai nhóm là sức mạnh thúc đẩy dẫn đến xung đột giữa những cá nhân.

- a. Một trường hợp xung đột giữa những cá nhân trong Cựu Ước. Isác thương Êsau trong khi Rêbêca thương Giacóp.

“Khi hai đứa trai này lớn lên, thì Êsau trở nên một thợ săn giỏi, thường giông ruồi nơi đồng ruộng; còn Giacóp là người hiền lành cứ ở lại trại. Isác yêu Êsau, vì người có tánh ưa ăn thịt rừng; nhưng Rêbêca lại yêu Giacóp.” —Sáng thế ký 25:27-28

Về tính khí, Giacóp và Êsau khác biệt nhau. Giacóp là người yên lặng và thường ở trong nhà trong khi Êsau là người thợ săn khéo léo nơi đồng trống. Cùng với sự thiên vị của cha mẹ, điều này dẫn đến sự xung đột giữa cá nhân, Êsau và Giacóp.

- b. Chúa Giêxu và kẻ đối nghịch với Ngài nếu dùng trong từ ngữ xung đột giữa những cá nhân. Chúa Giêxu thường chạm trán xung đột giữa những cá nhân với những kẻ thù của Ngài. Một ví dụ được nhìn thấy khi Chúa Giêxu chữa lành nột người đàn ông có cánh tay teo vào ngày Sabát. Hậu quả là người Pharisi nổi giận vì Ngài đã chữa bệnh vào ngày Sabát.

“Lần khác, Đức Chúa Giêxu vào nhà hội, ở đó có một người nam teo bàn tay. Chúng rình xem thử Ngài có chữa người đó trong ngày Sabát chẳng, đặng cáo Ngài. Bấy giờ, Ngài lấy mắt liếc họ, vừa giận vừa buồn vì lòng họ cứng cõi, rồi phán cùng người nam rằng: Hãy giơ tay ra. Người giơ ra, thì tay được lành. Các người Pharisi đi ra, tức thì bàn luận với phe Hêrốt, nghịch cùng Ngài, đặng giết Ngài đi.” —Mác 3:1-2, 5-6

Sự thanh liêm của Chúa Giêxu và sự giả hình của thầy dạy luật Do Thái không thể đi chung với nhau. Kết quả là Chúa Giêxu nói nghịch lại cách sống và thực tế trong đời sống họ. Khi Ngài dạy, Chúa Giêxu nói:

“Trong lúc dạy dỗ, Ngài lại phán rằng: hãy giữ mình về các thầy thông giáo, là kẻ ưa mặc áo dài đi chơi, thích người ta chào mình giữa chợ, muốn ngôi cao nhất trong các nhà hội cùng trong các đám tiệc, nuốt các nhà đàn bà góa, mà làm bộ đọc lời cầu nguyện dài, họ sẽ bị phạt càng nặng hơn nữa.” —Mác 12:38-40

Cuộc xung đột giữa những cá nhân đưa đến việc những kẻ thù của Chúa Giêxu giao Ngài cho Philát:

“Vừa lúc ban mai, các thầy tế lễ cả bàn luận với các trưởng lão, các thầy thông giáo cùng cả tòa công luận; khi đã trối Đức Chúa Giêxu rồi, thì giải nộp cho Philát. Các thầy tế lễ cả cáo Ngài nhiều điều.” —Mác 15:1, 3

Tại Hội Thánh trong Tân Ước có những trường hợp có xung đột giữa những cá nhân. Một ví dụ có thể nhìn thấy tại Hội Thánh Côrinhtô, một số người thích sứ đồ Phaolô hơn Phierơ trong khi những người khác thích Abôlô hơn. Vì sự ưa thích cá nhân dẫn đến sự xung đột giữa những cá nhân.

“Vì, hồi anh em, bởi người nhà Colôê, tôi có được tin rằng trong

anh em có sự tranh cạnh. Tôi có ý nói rằng trong anh em mỗi người nói như vậy: ta là môn đồ của Phaolô; ta là của Abôlô; ta là của Sêpha, ta là của Đấng Christ.” —I Côrintô 1:11-12

3. **Xung đột thật sự** phát sinh từ những sự khác nhau về sự kiện, mục tiêu, phương pháp, hay giá trị. Ví dụ như, xung đột thật sự phát sinh từ những vấn đề liên quan đến chương trình, ngân sách, kế hoạch xây dựng của Hội Thánh.

Sự dạy dỗ của Chúa Giêxu là nguồn xung đột thật sự cho những ai lắng nghe Ngài. Bài giảng trên núi là một danh sách về giá trị và lối sống, mà điều này ngược lại những ý tưởng xác thịt của con người —Mathiơ 5:7.

Việc Chúa Giêxu mở ra để kết bạn với những người có bối cảnh thay đổi khác nhau gây ra sự xung đột thật sự với những kẻ thù của Ngài.

“Đức Chúa Giêxu đến chỗ ấy, ngược mắt lên và phán rằng: Hỡi Xachê, hãy xuống cho mau, vì hôm nay ta phải ở nhà ngươi. Xachê vội vàng xuống và mừng rước Ngài. Ai nấy thấy vậy, đều lăm bằm rằng: Người này vào nhà kẻ có tội mà trọ.” —Luca 19:5-7

Tình yêu và sự tha thứ của Chúa Giêxu đối với người đàn bà phạm tội tà dâm là sự xung đột thật sự đối với kẻ thù Ngài.

“Họ nói vậy để thử Ngài, hầu cho có thể kiện Ngài. Nhưng Đức Chúa Giêxu cúi xuống, lấy ngón tay viết trên đất. Người thưa rằng: Lạy Chúa không ai hết. Đức Chúa Giêxu phán rằng: Ta cũng không định tội ngươi; hãy đi, đừng phạm tội nữa.” —Giăng 8:6,11

C. Tóm tắt những kết quả khác nhau của sự xung đột

Những kết quả khác nhau của sự xung đột bao gồm:

- Một số xung đột **không thể phục hòa**.
- Một số xung đột **phục hòa được**.
- Sự hoàn tất công tác của Đấng Christ trên thập tự giá làm gia tăng **sức mạnh phục hòa**.
- Những nhóm được đưa lại **với nhau hay chia ra**.
- Những ý tưởng tốt hơn do khác biệt ý kiến.
- Kết quả có **năng lực mới** hay ngược lại, **sức mạnh cạn kiệt**.

IV. NHỮNG CÁCH QUẢN TRỊ CÁC LOẠI XUNG ĐỘT KHÁC NHAU

Cách Quản trị xung đột là thuật ngữ dùng để mô tả những cách thức xử lý hoàn cảnh có xung đột. Ví dụ như, trong một hoàn cảnh được đưa ra, một người cảm thấy để giải quyết xung đột, anh phải mạnh mẽ lên. Trong một hoàn cảnh khác, một người cảm thấy sự chọn lựa tốt nhất là bao gồm ý kiến của phe bên kia.

Tình cảm đối với mục tiêu và mối quan hệ của một người có thể ảnh hưởng đến cách quản trị sự xung đột. Mối quan hệ và mục tiêu cá nhân là hai sức mạnh quyết định trong Quản Trị Xung Đột. Nếu một người cảm thấy những mục tiêu của mình phải đạt được bằng bất cứ giá nào, anh ta sẽ sử dụng cách được / mất. Mặt khác, nếu một người cảm thấy những mục tiêu và mối quan hệ mình đều quan trọng, anh ta có thể sử dụng cách được / được.

Cả năm cách đều có giá trị riêng của nó.

A. Cách được / được

- Cả hai mục tiêu của hai nhóm đều đạt được và vẫn giữ mối quan hệ tốt đẹp giữa hai bên.
- Cả hai nhóm học cách thỏa hiệp và đưa ra sự suy xét thích hợp đối với ý kiến của những người khác.

Bản chất và những động lực của việc quản trị xung đột theo cách được / được, cả hai bên đều đạt được mục tiêu của mình và vẫn duy trì quan hệ tốt đẹp với nhau. Trong khi sử dụng cách này, bạn cố đạt đến những mục tiêu của riêng bạn đồng thời cũng cẩn thận về những mối quan hệ. Bạn xem xét những ý kiến của nhóm bên kia và đưa ra nhận định thích đáng.

Những động lực liên hệ những điều sau:

1. Xác định **cụ thể** hoàn cảnh

Bản chất của xung đột là gì?

Những vấn đề liên quan đến là gì?

2. Tìm kiếm **thông tin** cụ thể

Xác nhận sự kiện.

Phải chắc chắn là bạn đang lắng nghe khi đối thủ đang nói.

Đánh giá trước khi biện hộ (ủng hộ).

3. Nhận biết **định kiến**

- Cho đương sự cơ hội bày tỏ ý kiến của người đó trước khi bạn kết tội họ.
- Bạn phải tôn trọng những người có liên quan.
- Duy trì sự ổn định trong cảm xúc.
- Sử dụng quyền lực cẩn thận.

B. Cách thỏa hiệp

- Cả hai nhóm đạt được một phần nào mục tiêu của họ mặc dù nó không đạt đúng như những gì họ muốn.
- Họ vẫn duy trì mối quan hệ.
- Cách này cũng tốt khi sử dụng đến khi cách được / được không thể thực hiện.

C. Cách hòa giải

- Một phía biết đặt ích lợi của phía đối lập lên trên ích lợi của riêng mình.
- Như thế sẽ duy trì sự hòa hợp và sự ổn định.

Cách hòa giải được sử dụng khi những mối quan hệ được xem là ưu tiên hơn những mục tiêu.

Ví dụ như tôi ở trong chức vụ thờ phượng tại một Hội Thánh. Tôi cảm thấy nửa giờ để thờ phượng thì không đủ. Chúa thì đáng để thờ phượng từ 45 phút đến một tiếng đồng hồ. Thêm vào đó trong quá khứ, chúng tôi chỉ hát thánh ca vì thế tôi đề nghị hát đoạn ca ngắn cùng với dàn trống. Sau khi cân nhắc kỹ càng, sáu trong số các trưởng lão không đồng ý với ý kiến của tôi, họ đưa ra những lý do sau:

Thời gian là một yếu tố vì trường Chúa nhật thì sau buổi nhóm. Mọi người sẽ dùng cơm trưa khá trễ. Đa số trong Hội Thánh là người lớn tuổi, họ thích hát thánh ca chậm rãi hơn là ca điệp khúc ngắn nhanh. Chúng ta không có ngân sách để mua bộ trống. Khi nhìn thấy những điều này, tôi quyết định để những điều này trong tình trạng cũ hầu giữ mối quan hệ tốt đẹp với những trưởng lão và hội chúng. Tôi đã thực hiện cách hòa giải để quản trị xung đột.

Cách này được sử dụng trong chức vụ khi

- **Quan hệ** là việc ưu tiên hàng đầu

- Giảm sự không hiệp một và duy trì sự hợp tác
- Một người muốn thực hành sự **khiêm nhường** và xem những người khác **tôn trọng hơn**.
- Đặc biệt đối với người hầu việc Chúa còn **mối** trong Hội Thánh và muốn xây dựng sự tiếp nhận giữa con người với những lãnh đạo và nhân viên và thành viên Hội Thánh.

D. Cách Được / Mất (Thua)

- Mục tiêu của một nhóm được đạt đến.
 - Rất ích lợi khi cần một hành động quyết định nhanh chóng.
 - Quyết định thực hiện đầu cho quần chúng đáp ứng không ưa thích.
- Người thực hiện cách Được / Mất (Thua) sẽ đối xử với đối thủ theo những cách sau đây:
- Anh ta bị bắt buộc phải đạt đến những mục tiêu riêng của anh.
 - Anh không quan tâm nếu phía bên kia bị tổn hại bao lâu cho đến chừng anh đạt được những mục tiêu của mình.
 - Mối quan hệ không phải là ưu tiên trong danh sách anh mà chính là những mục tiêu của riêng anh.
 - Anh ấy sử dụng hết mọi uy quyền được ban cho để đạt đến mục tiêu.
 - Anh ấy có thể sử dụng đến gọi tên hay ngay cả bạo lực để đạt đến mục tiêu.

E. Cách tránh né

Người ta có thể “đứng ngoài” để tránh rắc rối hơn nữa.

Cách quản trị xung đột này được sử dụng khi một người quan tâm rất ít về mối quan hệ hay mục tiêu cá nhân của mình. Những lời mà người sử dụng cách này thường bày tỏ là “Chuyện đó không đáng để tranh cãi.”

Rút lui là chiến lược chủ yếu ở đây. Một sự cố gắng có ý thức để tránh xung đột bằng cách rút lui tâm trí và thể xác khỏi môi trường tạo ra sự căng thẳng. Sự tránh né sẽ có ích lợi trong trường hợp một số vấn đề rất vô nghĩa hay hứa hẹn kết quả rất ít, nên tốt hơn là không đến hay tránh ra xa.

Cách tránh né có thể sử dụng trong vài tháng hay nhiều năm. Điều gì sẽ xảy ra khi cách tránh né được sử dụng như một phương pháp để giải quyết xung đột? Không được gì cả! Người thực hiện phương cách này, là

người trung lập không từ chối cũng không muốn tiến thêm nữa cho chính mình hay cho ích lợi của người khác.

Một người quản trị xung đột khôn ngoan nhìn biết giá trị trong trường hợp sử dụng đến cách tránh né. Anh nhận thức rằng cuối cùng vấn đề sẽ tự giải quyết hay điều đó hoàn toàn ở ngoài quyền hạn của anh, hay đó là một vấn đề không ai có thể giải quyết được. Tất cả những gì anh có thể làm là bày tỏ mối quan tâm của mình và hỗ trợ bất cứ giải pháp nào nhưng tránh xa khỏi những xung đột trong một thời gian.

V. CĂNG THẲNG, NÓNG GIẬN VÀ KIỆT SỨC TRONG MỐI LIÊN HỆ DẪN ĐẾN SỰ XUNG ĐỘT

Ba chủ đề là tác nhân chính yếu làm xảy ra xung đột trong Hội Thánh đã được thảo luận đó là: **căng thẳng**, **nóng giận**, và **kiệt sức**.

Căng thẳng có thể ảnh hưởng tích cực và tiêu cực trong đời sống chức vụ dựa vào nguồn, sức mạnh và thời gian. Một số tác giả còn cho rằng xung đột có gốc rễ từ sự căng thẳng.

Nóng giận là một kinh nghiệm chung đối với mọi người. Một số người giỏi hơn trong sự che đậy hay hóa trang sự nóng giận của họ, nhưng tất cả mọi người đều nổi giận. Sự nổi giận có thể khởi đầu và duy trì sự xung đột và chắc chắn tồn tại sau khi sự xung đột đã chấm dứt. Sự bày tỏ thích hợp về sự nóng giận cần học tập và thực hành bởi mọi Cơ Đốc nhân.

Kiệt sức thì rất tinh vi khi bước vào đời sống một con người. Nhiều người hầu việc Chúa kinh nghiệm sự kiệt sức hay mất đi sự kiểm soát kết quả mà họ dự định đạt được từ những nỗ lực trong chức vụ trước khi họ nhận ra nan đề của họ là kiệt sức. Kiệt sức về thuộc linh khiến cho nhiều người rời bỏ chức vụ.

Bởi vì căng thẳng, nóng giận và kiệt sức là những biến cố rất thực trong đời sống mọi người bao gồm cả những người hầu việc Chúa, nên rất tốt cho chúng ta bỏ thời gian ra để học những điều này và phát triển một chiến lược để xử lý chúng. Căng thẳng, nóng giận và kiệt sức không nên xem chỉ là kẻ thù làm tràn lấn và hủy phá người hầu việc Chúa và công tác chức vụ, mà nên xem chúng như những sự thúc đẩy phải xảy ra nhưng có thể giúp đỡ trong việc đem đến những chiều kích mới và tích cực đối với chức vụ.

A. Căng thẳng

1. Những gương mẫu của những con người kinh nghiệm căng thẳng trong Kinh Thánh

a. Adam

Hậu quả của tội lỗi và sự không vâng lời, Adam trở nên sợ hãi. Ông đã dấu mình khỏi sự hiện diện của Đức Chúa Trời, khi ông bị chất vấn về hành động của mình, ông đã nhờ đến chiến lược đổ lỗi.

“Lối chiều, nghe tiếng Giêhôva Đức Chúa Trời đi ngang qua vườn, Adam và vợ ẩn mình giữa bụi cây, để tránh mặt Giêhôva Đức Chúa Trời. Thưa rằng: người nữ mà Chúa đã để gần bên tôi cho tôi trái cây đó và tôi đã ăn rồi.” —Sáng thế ký 3:8, 12

b. Môise

Môise thật sự căng thẳng vì những con cái Ysoraên vô tín và không vâng phục. Nhiều lần Môise phải kêu khóc với Chúa trong sự tuyệt vọng.

“Đoạn Môise đem dân Ysoraên ra khỏi Biển đỏ, đến nơi đồng vắng Suro; Trọn ba ngày đi trong đồng vắng, kiếm chẳng được nước đâu cả.” —Xuất 15:22

Ông gia Môise, Giêtrô, nhìn thấy Môise bị căng thẳng biết dường nào khi cố vấn và xét xử dân sự, nên ông đã khuyên Môise ủy thác trách nhiệm cho dân sự.

“Nhưng ông gia lại nói rằng: điều con làm đó chẳng tiện. Quả thật, con cùng dân sự ở với con sẽ bị đuổi chẳng sai, vì việc đó nặng nề quá sức con, một mình gánh không nổi. Nhưng bây giờ hãy chọn lấy trong vòng dân sự mấy người tài năng, kính sợ Đức Chúa Trời, chon thật, ghét sự tham lợi, mà lập lên trên dân sự, làm trưởng cai trị hoặc ngàn người, hoặc trăm người, hoặc năm mươi người, hoặc mười người.” —Xuất 18:17-18-21

c. Gióp

Ông cảm thấy quá căng thẳng đến nỗi ông phải trút những lời phàn nàn cho Chúa. Ông cảm thấy gánh nặng của những sự thử thách là quá nặng nề.

“Linh hồn tôi đã chán ngán sự sống tôi; Tôi sẽ buông thả lời than

thở của tôi, tôi sẽ nói vì cơn cay đắng của lòng tôi. Tôi sẽ thưa với Đức Chúa Trời rằng: Xin chớ đoán phạt tôi; hãy tỏ cho tôi biết nhân sao Chúa tranh luận với tôi.” —Gióp 10:1-2

d. Hêrốt

Vua Hêrốt căng thẳng quá độ phải tìm cho ra vì vua mới nổi bật vừa sanh ra, Chúa Giêxu.

“Nghe tin ấy, vua Hêrốt cùng cả thành Giêrusalem đều bối rối.”
—Mathiơ 2:3

e. Chúa Giêxu

Chúa Giêxu cũng đối diện sự căng thẳng trong lúc cầu nguyện thân đêm tại vườn Ghếtsemânê.

“Ngài bèn phán: Linh hồn ta buồn bực cho đến chết; các người hãy ở đây và tỉnh thức với ta. Rồi Ngài bước tới một ít, sấp mặt xuống đất mà cầu nguyện rằng: Cha ơi! nếu có thể được, xin cho chén này lìa khỏi con! Song không theo ý muốn con mà theo ý muốn Cha.”
—Mathiơ 26:38-39

2. Những bước sau đây cần thực hiện để xử lý căng thẳng mà chúng ta có thể quản lý được.

a. Thực hiện những **khả năng phán đoán thông thường**

Khả năng phán đoán thông thường báo động chúng ta những vấn đề ham mê quá độ. Nó báo động cho chúng ta cần thận trọng. Nó cũng báo động cho chúng ta cần phải điều chỉnh cách sống của chúng ta để tránh căng thẳng. Nó cũng báo động cho chúng ta kiểm soát những cảm xúc của chúng ta và ý thức những lời của chúng ta nói ra vì điều này có thể làm khơi dậy hoàn cảnh.

b. Chăm sóc **thân thể**

Sức khỏe tốt và sự chăm sóc thân thể có thể giúp giảm căng thẳng. Cần ăn uống và nghỉ ngơi tốt. Tránh các thức ăn có lượng đường cao. Khi có sự căng thẳng, bộ não báo hiệu cho Adrenalin đem vào trong hệ thống máu. Lượng đường cũng đem vào máu nhiều hơn, và các bắp thịt căng lên khiến cho thân thể cứng cáp chuẩn bị cho sự xung đột. Tránh thức ăn có lượng cholesterol cao.

c. Chăm sóc sức khỏe **tâm trí**

Câu Kinh Thánh trong Châm ngôn 23:7: *“Vì hấn tưởng trong lòng thế nào thì hấn quả thế ấy.”*

Cẩn thận sách báo, phim ảnh và những sự kiện mà bạn lãng phí thì giờ vào đó. Những gì tâm trí đã thấm nhập có thể ảnh hưởng toàn hệ thống.

d. Phải có thì giờ yên tĩnh trong **sự suy gẫm**

Bắt đầu nhận biết Chúa trong mọi hoàn cảnh. Suy gẫm về những gì Chúa đã làm, có thể làm và sẽ làm. Suy gẫm vào sự lớn lao của Chúa thì những nan đề sẽ trông nhỏ hơn.

“Quyển sách luật pháp này chớ xa miệng người, hãy suy gẫm ngày và đêm, hầu cho cẩn thận làm theo mọi điều đã chép ở trong; vì như vậy người mới được may mắn trong con đường mình và mới được phước.” —Giôsua 1:8

e. Thay đổi nếu **có thể** được

Thay đổi ước ao được yêu cầu và theo dõi. Việc thay đổi chỗ ở, công việc, tâm trí và thái độ có thể làm dịu sự căng thẳng.

f. **Chấm dứt** những việc liên hệ vào những biến cố có thể gây nên căng thẳng.

Người ta thường bám vào những ý tưởng, những mối quan hệ và thói quen có thể gây ra căng thẳng.

Ví dụ như, một người hầu việc Chúa có thể tin rằng nếu cứ kiên trì với một đồ án là trung tín. Sự thật ở đây là có một vài điều không thể thay đổi và một số mục tiêu không thể đạt tới.

Ông ta phải phân biệt với sự thật với sự trung tín.

g. Sắp xếp và sử dụng **thời gian**

Một người hầu việc Chúa cần mô tả công việc mình. Phần lớn một trong những nguồn tạo sự căng thẳng là do vấn đề thời gian. Một người khôn ngoan sẽ sắp xếp chương trình của mình và học nói “KHÔNG”.

h. Tìm sự **giúp đỡ**

Có thể nhận lấy một lời cố vấn từ một người bạn tin cậy. Thông thường một lỗi tai lắng nghe là một phương thuốc chữa bệnh. Nếu

điều này không tác dụng, thì có lẽ một vị bác sĩ hay người chữa bệnh bằng tâm lý học có thể giúp đỡ.

A. Nóng giận

1. Nóng giận trong ánh sáng của sự dạy dỗ Kinh Thánh

a. Nóng giận là cảm xúc bình thường trong mọi người, một số người cảm thấy xấu và phạm tội khi nóng giận. Họ thường trích câu Kinh Thánh ở Truyền đạo 7:9, “*Chớ vội giận vì sự giận ở trong lòng kẻ ngu muội.*”

b. Phaolô nói cho chúng ta là một người có thể nổi giận nhưng không phạm tội.

“Vi bằng anh em đương giận thì chớ phạm tội; chớ cầm giận cho đến khi mặt trời lặn.” —Êphêso 4:6

Nóng giận là tội lỗi khi điều này cố gây tổn thương và hủy diệt.

Thỉnh thoảng người ta trích cơn nóng giận của Cain như là nguyên nhân cái chết của Abên.

Sáng thế ký 4:3-7, mô tả việc giết người của Cain. Sự nóng giận của Cain không nên đổ tội cho ma quỷ nhưng nó mở cửa cho Satan cám dỗ. Cain đã không quản trị được cơn nóng giận và sự căm dỗ.

“Nếu người làm lành, há chẳng ngược mặt lên sao? Còn như chẳng làm lành, thì tội lỗi rình đợi trước cửa, thêm người lăm; nhưng người phải quản trị nó.” —Sáng thế ký 4:7

Trong Giăng 2:13-16 chúng ta thấy Chúa Giêxu nóng giận. Chúng ta tin chắc chắn là Chúa Giêxu không có tội lỗi nhưng Ngài đã nóng giận. Chúa Giêxu đã có sự nóng giận công bình dẫn đến hành động công bình.

2. Nóng giận và những hoàn cảnh xung đột

a. Nóng giận có thể **khởi đầu** sự xung đột.

Khi người ta bực mình và chán nản, nóng giận có thể nổ ra và dẫn đến xung đột. Nó có thể bằng lời nói hay thân thể theo tự nhiên.

b. Nóng giận có thể **duy trì** sự xung đột.

Bởi sự nóng giận buộc phải hành động, nên một người có thể tiếp tục lún sâu hơn trong sự xung đột.

c. Nóng giận có thể **còn lại** sau khi xung đột.

Không phải vì sự xung đột đã được giải quyết, đừng hiểu sai lầm là những người liên hệ hoàn toàn đã giải quyết cơn nóng giận của họ. Những người được và người mất có thể nuôi dưỡng sự nóng giận rất lâu sau cơn xung đột.

3. Những hoàn cảnh mà trong đó thật tốt cho một người bày tỏ sự nóng giận.

Một người có thể bày tỏ sự nóng giận khi:

- Người này làm điều này rất **trưởng thành**.
- Duy trì **sự nhạy bén** với những nhóm khác.
- Người này rất **thận trọng**.
- Điều này dựa vào **sự kiện** chứ không phải dựa vào tin đồn và
- Người này **không có ý trả thù** nhưng chỉ có dự định chính đáng; và sửa lại hoàn cảnh hay con người.

C. Kiệt sức - Sự mệt nhọc tột độ

“Kiệt sức” hay “Mất toàn bộ sức lực” là một cảm xúc mà sau tất cả mọi nỗ lực của một người đặt vào trong nhiều năm dường như là vô ích hay không có một kết quả thấy được.

“Kiệt sức” hay “Mất toàn bộ sức lực” thường đặc biệt tìm thấy nơi những người có nghề nghiệp chuyên môn trong việc giúp đỡ những người khác như là những người cố vấn hay những người hầu việc Chúa. “Kiệt sức” có thể là nguyên nhân của một sự xung đột.

1. Một vài sự nguy hiểm của việc “kiệt sức” là:
 - a. Có sự thay đổi về cách **cư xử**. Ví dụ như, một người hầu việc Chúa bắt đầu uống rượu hay có những mối quan hệ trái phép.
 - b. Bề ngoài **thờ ơ**.
 - c. Mất **sự tự tin**. Người này mất sự tự tin vào chính mình, vào chức vụ hay ngay cả Chúa.
2. Những điều mà người hầu việc Chúa có thể đối phó với sự “kiệt sức”
 - a. **Thể dục**; Đây là một dụng cụ tốt để xử lý “kiệt sức” nhưng phải kiên trì.
 - b. Kiên trì trong việc quá động **tâm trí**. Những người hầu việc Chúa cho ra vô số cho những người khác. Ông cần có thì giờ để học tập. Có lẽ việc ghi danh nơi trường Đại học hay Khóa Hội thảo có thể

giúp đỡ. Đầu tư vào những quyển sách hay báo chí có thể nuôi dưỡng tâm trí bằng những tài liệu tốt và gây dựng.

- c. Tham gia vào đời sống **cộng đồng**. Khi chúng ta bắt đầu ban cho và chia sẻ, chính chúng ta cũng được phước với điều này.
- d. Bắt đầu nhận biết những **dấu hiệu** “kiệt quệ” thuộc linh. Những triệu chứng là người đó trở nên tiêu cực, **chán nản, và ngay cả chỉ trích cay độc** (nhạo báng).
- e. Phát triển **bước đi** gần gũi với Chúa.
- f. **Tự kỷ luật** để có thời gian yên tĩnh cho sự **thờ phượng, đọc Kinh Thánh, suy gẫm và cầu nguyện**.

VI. XUNG ĐỘT VÀ GIÁ TRỊ CỦA NHÓM HỖ TRỢ

A. Định nghĩa

- Nhóm hỗ trợ là một nhóm khoảng từ **4-12 người** có mối quan tâm và sở thích chung.
- Họ gặp nhau tại một nơi riêng biệt và hỗ trợ nhau một cách đều đặn với mục đích bày tỏ sự chú ý và quan tâm với **ước ao muốn nhận lãnh hưởng đi, sự sửa dạy, và sự xác định** bằng cách thổ lộ niềm tin riêng của chính mình dưới sự xem xét cẩn thận.
- Họ **tiếp nhận sự** đóng góp của mỗi một thành viên nhằm mục đích gia tăng mối quan hệ cá nhân, nghề nghiệp, và xã hội - trong giai đoạn đó cũng như tại những chặng đường khác nhau của cuộc sống.

B. Điều kiện

1. Nhóm hỗ trợ là sẽ không còn là nhóm hỗ trợ khi:
 - Nó trở thành nhóm **hiều chuyện** (ngồi lê đôi mách) mà không có nỗ lực giải quyết nan đề.
 - Nó trở thành nhóm **cầu nguyện**. Mặc dù cầu nguyện có thể bắt đầu cho nhóm hỗ trợ, nhưng chủ yếu nó không phải nhằm mục đích cầu nguyện.
 - Nó trở thành buổi họp **huấn luyện**.
 - Nó trở thành buổi họp **khoe khoang**.
 - Nó trở thành nhóm **học Kinh Thánh**.

- Nó trở thành buổi **giảng**. Một người gia nhập nhóm nâng đỡ với sự ước ao nói ra nan đề của mình để người khác nghe.

2. Cầu nguyện và buổi họp của nhóm hỗ trợ

Vâng, cầu nguyện thì rất quan trọng trong những buổi họp của nhóm hỗ trợ. Chúng ta được thúc đẩy để cầu nguyện không thôi, và giao mọi sự quan tâm cho Đức Chúa Trời.

“Lại hãy trao mọi điều lo lắng mình cho Ngài vì Ngài hay sẵn sóc anh em.”
—I Phierơ 5:7

“Chớ lo phiền chi hết, nhưng trong mọi sự hãy dùng lời cầu nguyện, nài xin, và sự tạ ơn mà trình các sự cầu xin của mình cho Đức Chúa Trời, Sự bình an của Đức Chúa Trời sẽ vượt quá mọi sự hiểu biết, sẽ gìn giữ lòng và ý tưởng anh em trong Đức Chúa Giêsu Christ.”

—Philíp 4:6-7

Sự thận trọng và sự quân bình phải được thực hiện trong nhóm nâng đỡ là nhóm không được dự bị để thành buổi nhóm cầu nguyện.

3. Việc giữ kín và nhóm hỗ trợ

Điều tuyệt đối chính yếu đó là việc giữ kín phải được duy trì trong nội bộ nhóm hỗ trợ. Người ta đến và chia sẻ trên căn bản tin cậy và giữ kín. Nếu sự tin cậy này bị phản bội, chúng ta tạo thêm những nan đề thay vì giải quyết. Sự giữ kín khiến người ta trải ra thay vì giữ kín thông tin.

“Kẻ nào đi thềm leo bày tỏ điều kín đáo; Vậy, chớ giao thông với kẻ hay hở môi quá.”
—Châm ngôn 20:19

“Hãy đối nại duyên cớ con với chánh kẻ lân cận con, song chớ tỏ sự kín đáo của kẻ khác.”
— Châm ngôn 25:9

4. Những đề nghị thực tế cho việc xây dựng một nhóm hỗ trợ.

Để xây dựng một nhóm hỗ trợ cần thực hiện những bước sau:

- Đọc tài liệu về nhóm hỗ trợ. Để có ý về nhóm này.
- Hỏi những người đã thực hiện và học cách họ thực hiện như thế nào.
- Mời 4-5 người hầu việc Chúa tham dự vào trong một nhóm hỗ trợ.
- Trước buổi họp của nhóm nâng đỡ, thảo luận về mục tiêu và mục đích của nhóm hỗ trợ.

- e. Báo cho họ ngày giờ và nơi chốn của buổi họp mặt. Viết những thông tin này để họ không có lý do nếu không tham dự.
- f. Người khởi đầu có thể phục vụ như là “người lãnh đạo” hay “chủ tọa” của buổi họp.
- g. Gặp một nơi an toàn, riêng tư, hỗ tương và cách xa mọi sự gián đoạn.
- h. Đúng giờ và bắt đầu đúng giờ.
- i. Nhấn mạnh sự giữ kín, ngay thẳng, và thành thật.
- j. Khích lệ người tham dự lắng nghe và trả lời vào thời điểm thích hợp.
- k. Đánh giá những gì đang diễn tiến: tích cực / tiêu cực.
- l. Nói với những người vắng mặt là mọi người nhớ họ. Bám sát một hay hai lần nhưng đừng cố giành họ. Sự vắng mặt họ có thể có ý nghĩa thiếu sự quan tâm trong nhóm hỗ trợ.
- m. Không thêm người mới mà không có sự nhất trí của những người có mặt.
- n. Lôi kéo một cách yên lặng hơn những thành viên tham dự mà không làm họ lúng túng.
- o. Phải chắc chắn khi kết thúc buổi họp mặt.
- p. Cho phép nhóm nâng đỡ hoạt động thông thường khoảng 4-8 tháng.
- q. Đánh giá buổi họp mặt của nhóm hỗ trợ.

C. Một nhóm hỗ trợ có thể giúp đỡ trong hoàn cảnh xung đột như thế nào?

- Nhóm hỗ trợ có thể là sự giúp đỡ trong một hoàn cảnh xung đột bởi vì nó giúp đỡ người ta nhìn thấy **điểm yếu** của họ. Những người tham dự có thể nhìn thấy còn khách quan hơn người hôn phối của người đó nhìn.
- Kết quả là những người tham dự cũng có thể **tránh những hoàn cảnh xung đột** tương tự trong môi trường riêng của họ.
- Nhóm nâng đỡ cũng giúp cho người trong nhóm tìm được **giải pháp tốt nhất** đối với hoàn cảnh xung đột của mình. Khi họ lắng nghe

những người khác là những người đã trải qua những nan đề tương tự, họ học biết cách quản trị hoàn cảnh xung đột của riêng mình.

D. Tầm quan trọng của sự ngay thẳng trong buổi họp mặt của nhóm hỗ trợ

Sự thành thật trong những buổi họp mặt của nhóm nâng đỡ thì rất cần thiết. Người ta thường có thể biết được một người không hoàn toàn ngay thẳng hay đang cố che đậy thông tin. Sự **thiếu sự hoàn toàn ngay thẳng** trong khi chia sẻ dẫn đến **giải pháp không đầy đủ** bởi vì những người tham dự chỉ có thể đưa ra lời cố vấn tốt dựa trên sự kiện thật của hoàn cảnh.

VII. DUY TRÌ SỰ NGĂN NGỪA

A. Định nghĩa

Nhóm từ “duy trì sự ngăn ngừa” có nghĩa là: nếu một người đều đặn thực hiện những bước quản trị xung đột, thì xung đột gây hủy diệt có thể bị loại trừ hay giảm thiểu rất lớn.

Giống như máy móc phục vụ trong một chiếc xe. Nếu chiếc xe được bảo quản và sửa chữa thích hợp một cách đều đặn do một thợ máy tốt, thì thiệt hại cho máy móc sẽ được giảm thiểu tối đa.

“Duy trì sự ngăn ngừa” phải mất thời gian, năng lực, và kết ước nhưng nó là hàng rào tốt nhất để chống lại sự xung đột hủy diệt.

B. “Xem xét trước khi hành động”

Nhóm từ “xem xét trước khi hành động” là nhóm từ dùng để mô tả sự nỗ lực thận trọng của những mục sư và Hội Thánh cần thực hiện trong khi thương thảo với nhau về sự kêu gọi hầu việc. Mục sư cần có thời gian học biết về Hội Thánh và ngược lại.

1. Những câu hỏi mà Mục sư cần xem xét là:

- a. Thái độ của Hội Thánh đối với mục sư là gì?
- b. Thái độ của Hội Thánh đối với mục sư có xe gắn máy hay kiểu quần áo ông mặc là gì?
- c. Thái độ của Hội Thánh đối với sự tăng trưởng Hội Thánh như thế nào? Có phải họ là một nhóm không có ao ước truyền giáo không?
- d. Hội Thánh mong đợi những gì nơi mục sư?

- e. Nhân viên Hội Thánh như thế nào? Họ có vui vẻ khi phục vụ không?
 - f. Hội Thánh có quan tâm nếu mục sư có danh hiệu “Mục sư” hay “Giám mục”?
 - g. Nhân sự tình nguyện tham gia như thế nào?
 - h. Qui chế và tổ chức như thế nào?
 - i. Bạn có thể sống theo những điều đó không?
 - j. Nếu cần, những điều đó sẽ thay đổi không?
 - k. Có người rời Hội Thánh không? Tại sao người ta rời Hội Thánh?
Thái độ của Hội Thánh đối với tiền bạc như thế nào?
Họ có muốn để dành tất cả tiền vào ngân hàng hay họ muốn cho công tác truyền giáo?
2. Từ quan điểm của mục sư Hội Thánh, có một số câu hỏi họ cần xem xét:
- a. Ông có thể thích nghi không?
 - b. Ông là người ở vùng quê có thể làm mục sư một Hội Thánh ở thành thị không?
 - c. Khả tượng ông là gì?
 - d. Tại sao ông sẵn sàng cho chức vụ vào lúc này?
 - e. Ông sẽ ở đây bao lâu trước khi chuyển qua một Hội Thánh khác?
 - f. Triết lý của ông đối với chức vụ ông là gì?
Ông có thể giảng được không?
 - g. Ông có thể điều hành việc hành chánh không?
 - h. Ông có thể điều hành việc hành chánh không?
 - i. Vợ ông cảm thấy thế nào về sự kêu gọi?
 - j. Ông có dành thì giờ với gia đình không?
 - k. Gia đình ông có trật tự không?
 - l. Tài chánh cá nhân ông thế nào? Ông có bị mắc nợ không?
“Xem xét trước khi hành động” là điều rất quan trọng. Một cuộc “hôn nhân” xấu giữa Hội Thánh và mục sư sẽ chấm dứt bằng một cuộc ly dị cay đắng giữa họ.

C. Truyền thông

1. Tầm quan trọng của sự truyền thông

Truyền thông là điều chủ yếu trong mọi lãnh vực của đời sống Hội Thánh bởi vì Hội Thánh được hình thành từ con người và con người

thì phải truyền thông. Phần lớn những xung đột xảy ra vì **truyền thông sai hay thông tin sai**. Rất cần thiết để một người truyền thông đầy đủ và thông tin chính xác hầu tránh xung đột, đặc biệt trong lúc tranh luận.

2. Bản chất của những kỹ năng **truyền thông tốt**

Truyền thông là kết quả của một người gửi và người nhận tiếp âm và nhận thông tin. Kỹ năng truyền thông tốt bao gồm:

- a. Gửi thông tin chính xác vào **đúng lúc**.
- b. **Lặp lại** để bảo đảm hiểu đúng. Đừng cho là người ta đã hiểu bạn.
- c. **Lắng nghe** những gì được nói và những gì không được nói. Trong những hoàn cảnh xung đột, sự trình bày đầu tiên hay lý do đầu tiên thường không phải là vấn đề của nan đề. Người ta thường bảo vệ mình bằng cách đưa ra những lý do đầu tiên nhưng then chốt của vấn đề lúc đó sẽ theo sau lời thỉnh cầu.
- d. **Nhạy bén** với ý tưởng và tình cảm của người khác.
Đôi lúc có những cái không có ý nghĩa gì với bạn nhưng lại có ý nghĩa với người khác.

D. Xử lý những vấn đề nhỏ

Tốt hơn nên xử lý những vấn đề nhỏ, vì chắc chắn nó sẽ trở thành vấn đề lớn nếu để quá lâu. Một khi vấn đề trở thành nghiêm trọng, thì nó sẽ phức tạp. Luôn luôn khôn ngoan hơn khi “bóp chết ngay từ trong trứng nước”.

E. Những kỹ năng giỏi của việc lãnh đạo khi có xung đột

Rất là quan trọng khi có những kỹ năng giỏi của lãnh đạo trong những lúc có xung đột vì điều đó sẽ làm giảm hậu quả từ đó. Những kỹ năng của việc lãnh đạo giỏi trong lúc xung đột bao gồm:

1. Thực hành **sự công bằng** đối với những nhóm có liên quan, vì Chúa **không thích sự thiên vị**.
“Nhưng nếu anh em tây vị người ta, thì phạm tội, luật pháp bèn định tội anh em như kẻ phạm phép.” —Giacơ 2:9
“Các người chớ phạm sự bất nghĩa trong việc xét đoán, chớ thiên vị người nghèo, chớ nể kẻ quyền thế; hãy cứ theo công bình mà xét đoán kẻ lân cận người.” —Lêvi ký 19:15

2. Có thể thực hiện những quyết định **khôn ngoan**.
3. Hãy **đáp ứng** và đừng phản ứng.
4. Chọn lời **một cách** khôn ngoan. Trong một trận chiến nhà đại tướng chọn điểm chính yếu và chiến lược một cách khôn ngoan trước khi chạm trán.
5. Đừng **khiêu khích** dân sự. Phá tổ ong chày, bạn sẽ bị chích.
6. Đừng tranh luận lại một vấn đề khi bạn biết rằng người bạn tranh luận không còn ở trong Hội Thánh.

F. Những vấn đề cần tránh né

Một số vấn đề cần tránh vì:

1. Một số vấn đề sẽ **biến mất** cùng với thời gian trôi qua.
2. Một số vấn đề sẽ **lắng xuống** khi người phản đối rời khỏi Hội Thánh.
3. Một số vấn đề **quá tràn ngập** và dường như không có câu trả lời cho cho điều đó.
4. Một số vấn đề không đáng để **“chiến đấu cho”**.

G. Phát triển “Sự chịu đựng trong xung đột”

Nhóm từ phát triển “sự chịu đựng trong xung đột” có ý muốn nói thực hành sự **kiên nhẫn lớn lao** trong thời gian xung đột bằng cách không quá nhạy cảm với những điều nhỏ cũng không xem những điều xảy đến quá cá nhân. Với một “sự chịu đựng” như vậy, xung đột có thể giữ trong tình trạng đình chỉ.

VIII. NHỮNG ĐIỂM QUAN TRỌNG TRONG VIỆC QUẢN TRỊ XUNG ĐỘT

A. Hãy nhớ: Không phải tất cả xung đột đều có cách giải quyết

1. Phải, không phải tất cả xung đột có câu giải đáp bởi vì một số xung đột có **gốc rễ quá sâu** và các nhóm không đưa ra cách nào cả.
2. Cũng vậy, có những người liên hệ đến một cuộc xung đột nhưng **chẳng quan tâm** chút nào về **sự giải quyết**.
3. Đôi khi họ là những người **khó hiểu** hay **thần kinh không ổn**.

B. Hãy nhận diện những vấn đề khi đối diện hoàn cảnh có xung đột

Nhận diện được vấn đề là một điều rất quan trọng khi đối diện một hoàn cảnh xung đột. Đôi khi vô số năng lực và thời gian bỏ ra để giải quyết

một nan đề đặc biệt, và cuối cùng họ khám phá nan đề không phải là vấn đề có thật.

Ví dụ như, xung đột về việc sơn hội trường nhà thờ có thể không là vấn đề. Nếu lớp sơn mới bao phủ lớp sơn cũ thì điều đó cũng tốt thôi, việc này do mẹ một người quyên tặng. Để nhận diện được vấn đề rất quan trọng khi ta đặt những câu hỏi: Ở đâu? Khi nào? Tại sao? Ai? Của nan đề nào.

C. Phương cách điều tra trong tiến trình quản trị xung đột

Trong tiến trình quản trị xung đột thì phương cách điều tra rất quan trọng bởi vì việc đối thoại mở một cánh cửa cho cả hai phía bày tỏ sự quan tâm và kết quả là có sự hiểu biết tốt hơn. Giải pháp cuối cùng sẽ được thỏa mãn hơn vì hai bên cảm thấy người trung gian lắng nghe họ.

“Khi người đó đem học cho người hay, thì phải tra xét kỹ càng, và nếu điều người ta nói là thật, và quả quyết có sự góm ghê đường ấy đã phạm trong Ysoraên, thì người phải dẫn người nam hay nữ đã làm việc ác đó đến cửa thành, ném đá cho chúng nó chết.”

—Phục truyền 17:4-5

D. Hãy nhớ những động lực có liên quan trong sự thực hiện chọn lựa giải pháp

Một số động lực cần xem xét trong sự cố gắng để thực hiện những chọn lựa giải pháp:

1. Chắc chắn cả hai phía đều **biết chắc** giải pháp.
2. Truyền thông bằng lời nói và qua những thông cáo đã được **in**.
3. **Đúng thời gian**. Đừng trì hoãn quá lâu trong việc thực hiện giải pháp.
4. **Đánh giá** kế hoạch. Kế hoạch có hoạt động không?
5. **Tu chính** kế hoạch.

Một số yếu tố có thể xảy ra trong quá trình thực hiện giải pháp là:

- **Nghi ngờ.**
- **Rối loạn.**
- **Lôi kéo.**
- **Lợi cho bản thân.**
- **Chống cự.**
- **Phá hoại.**

E. Tha thứ

Tha thứ rất quan trọng trong quản trị xung đột. Chúa Giêxu dạy chúng ta tha thứ cho người đã sai trật với chúng ta. Chúa Giêxu đã tha thứ ngay cả những người không xin Ngài tha thứ khi Ngài trên cây thập tự.

“Vả, nếu các người tha lỗi cho người ta, thì Cha các người ở trên trời cũng sẽ tha thứ các người.” —Mathiơ 6:14

F. Những hướng dẫn thực tế cho sự quản lý xung đột

1. Tách rời bè phái

2. Lập **kế hoạch** cho buổi họp

Đặc biệt như sau:

- Buổi họp tổ chức ở đâu?
- Ai sẽ nói chuyện với từng nhóm?
- Những điểm nào cần bàn tới liên quan đến cuộc xung đột?
- Có bao nhiêu điểm được cần bàn bạc trước khi phía bên kia có thể đáp ứng?

3. Cần tìm một người trung gian

Tốt nhất là không có mục sư làm trung gian, đặc biệt nếu cuộc xung đột có sự tranh luận gay gắt, vì nếu mục sư chấp nhận quan điểm nào đó thì ông sẽ bị tố cáo là thiên vị. Điều này sẽ gây khó khăn cho ông trong việc giúp đỡ hai nhóm trong Hội Thánh.

4. Để cho mỗi bên quyết định riêng về những vấn đề và đưa ra những vấn đề họ quan tâm theo thứ tự ưu tiên.

5. Thiết lập một **nền tảng chung**

Luôn luôn tập trung vào những lãnh vực cùng quan tâm.

6. Đưa ra một kế hoạch hành động.

Cử một người chịu trách nhiệm thực hiện kế hoạch hành động.

Vạch ra tiến trình hành động.

Đặt mục tiêu.

Phân công trách nhiệm cho những người có liên quan.

G. Những điểm thực tế cần nhớ

1. Cố đáp ứng nhu cầu người mà bạn đang cố thuyết phục.

Trong một hoàn cảnh xung đột, mọi người có khuynh hướng nhìn xem nhu cầu của họ được đáp ứng như thế nào.

“Chớ làm sự chi vì lòng tranh cạnh hoặc hư vinh, nhưng hãy khiêm nhường, coi người khác như tôn trọng hơn mình.” —Philíp 2:3

2. Giới thiệu **cả hai** phía

Cách thông thường để quản trị xung đột là trình bày ý bên này và gạt qua ý bên kia. Cách như vậy chắc chắn sẽ làm sự thuyết phục càng khó khăn. Bằng cách nhìn nhận điểm tốt của người bên kia làm cho sự thuyết phục dễ dàng hơn.

“Người tiên cáo nghe như phải lẽ; Song bên đảng kia đến, bèn tra xét người.” —Châm ngôn 18:17

3. Giới thiệu quan điểm ưa thích của bạn **cuối cùng**

Người ta thường trình bày điểm ưa thích họ trước nhất. Bạn nên để dành lại phần tốt nhất vào lúc sau cùng, bởi vì người ta thường có khuynh hướng nhớ và đáp ứng lại những gì họ nghe lúc cuối cùng.

4. Đứng **cho** người khác và không chống lại

Bằng sự tích cực bạn có thể gia tăng sự thuyết phục. Một người tiêu cực với những thái độ tiêu cực không lôi cuốn người ta mở lòng.

5. Đừng **cắt ngang**

Đôi khi một người chỉ muốn đưa ra ý kiến của mình và cắt ngang sự giải thích của người khác. Bằng cách để cho người khác nói bày tỏ bạn đánh giá cao người đó và đánh giá cao những gì anh đó hay cô đó nói.

6. Bỏ thời gian để **giải thích** và đừng vội vã trong khi giải thích phần của bạn.

“Lòng thiếu tri thức ấy chẳng phải một điều hay; Và kẻ nào vội bước bị vấp phạm.” —Châm ngôn 19:2

7. Đề cập một lúc một **vấn đề**

8. Biết điểm **chính** của bạn và giữ trở lại những điểm này

Để thành công trong việc thuyết phục bạn cần là một người mà người khác có thể tin cậy được. Sự thuyết phục sẽ không ích lợi nếu người phía bên kia có ý kiến mạnh mẽ về vấn đề đang bàn.

“Nhu vậy, mỗi người trong anh em phải chừa sự nói dối, hãy nói thật với kẻ lân cận mình, vì chúng ta làm chi thể cho nhau.”

—Êphêsô 4:25